

существовании НКО, в частности, для улучшения общей атмосферы, что способствует развитию бизнеса.

Становление и развитие определенного рода взаимодействий между тремя секторами общества, оформление социального партнёрства в России обусловлено современной ситуацией и представляет собой достаточно новое явление.

И.А. Куваева

Перспективы трудоустройства молодых специалистов (по данным исследования в Екатеринбурге)

Чуть более десяти лет назад выпускники университета были уверены в дальнейшем трудоустройстве, поскольку получение высшего образования практически гарантировало устройство на работу с достаточно выгодными карьерными перспективами. Сегодня абитуриенты, поступаая в вузы, стараются себя «подстраховать» в отношении будущего трудоустройства. В настоящее время получение высшего образования достигло наибольшей популярности. Получаемая специальность не настолько важна, сколько сам факт наличия высшего образования. Для большинства работодателей важно, чтобы у его работников было высшее образование. Для него это, прежде всего, показатель «зрелости» работника, подтверждение его способности к адекватному решению поставленных трудовых задач. Однако наличие высшего образования не гарантирует молодым специалистам перспективное трудоустройство, тем более - трудоустройство по специальности.

Если ранее отношения между работником и работодателем формировались посредством государственного распределения (то есть регулирование отношений между работником и работодателем было прерогативой государства) и не зависели от особенностей сторон, то современные механизмы рынка труда подразумевают широчайший спектр средств и направлений взаимодействия работодателя и работника как непосредственно в процессе трудоустройства, так и в последующей трудовой деятельности. Соответственно регулирующими элементами на рынке труда выступают, как правило, работодатели или их представители (например, рекрутинговые и кадровые агентства)

Существование и функционирование полноценного, конкурентного рынка труда предполагает ряд взаимосвязанных условий, основные из которых следующие: большое количество независимых субъектов, представляющих сторону спроса и сторону предложения на рынке труда; рыночные мотивации поведения экономических субъектов на рынке труда; экономическая свобода, или свобода выбора для субъектов на рынке труда; высокая степень потенциальной мобильности субъектов на рынке труда; общая рыночная (конкурентная) среда в экономике.

Нужно учитывать, что молодёжный рынок труда имеет свою специфику: 1) он характеризуется неустойчивостью спроса и предложения, обусловленной изменчивостью ориентацией молодежи, ее социально-профессиональной неопределенностью; 2) ему присуща низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами; 3) молодёжная занятость имеет явные и скрытые размеры; 4) большая вариантность. Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по всем возможным профессиям. Ежегодно из числа выпускников каждый четвертый становится потенциальным кандидатом на переобучение, получение второй профессии; 5) на этом рынке создалась чрезвычайно сложная ситуация с женской занятостью: традиционно среди выпускников учебных заведений, особенно вузов, женщины составляют значительную долю, при этом работодатели отдают явное предпочтение при приёме на работу мужчинам.

В марте–феврале 2006 г. нами было проведено исследование, нацеленное на выявление факторов, определяющих перспективы трудоустройства выпускников вузов, исходя из тех представлений о различных составляющих процесса трудоустройства, которые сложились у студентов и работающих молодых специалистов города Екатеринбурга. Объектом исследования были студенты четвертого курса, обучающиеся в университетах Екатеринбурга и молодые специалисты (в возрасте 21-28 лет), работающие на предприятиях города.

Под перспективами трудоустройства мы понимали различные возможности трудоустройства, которые в нашем случае определяются с учётом процесса подготовки к трудоустройству. Процесс подготовки к желаемому трудоустройству включает пять стадий:

1) на данной стадии выпускник создаёт образ желаемого трудоустройства (это может быть как трудоустройство по специальности, так и не по специальности), и старается выявить необходимые для достижения этой цели средства – например, получение дополнительных навыков и знаний (помимо вузовских) – с помощью занятий самообразованием, или посредством других целенаправленных действий;

2) информированность о требованиях рынка труда и способах подготовки к желаемому трудоустройству. Наличие у студента информации о требованиях рынка труда к его специальности, поскольку это является показателем заинтересованности в подготовке к трудоустройству. Информированность о способах подготовки к желаемому трудоустройству является аналогичным показателем;

3) определение студентами наличия у них определённых личных качеств и сопоставление их с личными качествами, необходимыми для трудоустройства, отражает адекватность намерений студентов в отношении будущего трудоустройства;

4) информированность о способах отбора кандидатов на рабочее место (получение специфических знаний о конкурсных механизмах отбора) - основа подготовки к желаемому трудоустройству. Подобная информация имеет широкий спектр, в основном, психологических методик отбора персонала;

5) эта стадия подразумевает такие способы как занятие самообразованием, повышение уровня информированности, получение опытных знаний. Важным составляющим этой стадии является наличие опыта постоянной работы во время обучения в вузе и желание использования вневузовских методик подготовки к трудоустройству: курсы молодых специалистов, тренинги, семинары и т.д.

В нашем исследовании мы акцентировали внимание на перспективах трудоустройства, оценивая особенности подготовки выпускников к будущему трудоустройству, выявляя их информированность, желание получать дополнительные знания. В данном конкретном случае, работающие молодые специалисты выступали своеобразной контрольной группой, служащей индикатором адекватности намерений и действий выпускников.

В ходе анализа полученных данных были выявлены следующие тенденции (перспективы): студенты 4 курса (выпускники) стараются, как можно тщательнее, себя подготовить к будущему трудоустройству, поскольку это важный жизненный выбор, требующий максимальной затраты сил. Более того, неважно желают выпускники или нет устроиться работать по специальности, они хотят быть уверенными в том, что высшее образование – залог успешного трудоустройства. Они не предполагают, что трудоустройство после окончания вуза не первое и последнее.

Можно выделить следующие «факторы уверенности» студентов: самообразование, желание получать дополнительные навыки для успешного трудоустройства, определение качеств, необходимых для трудоустройства в настоящее время, сходных с личными качествами, определение необходимости подготовки заранее к отбору претендентов на рабочее место. Следует подчеркнуть, что не все представления студентов реализуются. Сами выпускники, с одной стороны, подчеркивая важность высшего образования для трудоустройства, с другой стороны, отмечают небольшое участие вуза в подготовке выпускников к трудоустройству (кроме знаний по специальности). Отметим основную особенность нового поколения молодых специалистов: стремление получить как можно больше навыков и знаний для трудоустройства, используя как можно больше средств. Соответственно, для этого необходимо четкое целеполагание и детальное планирование, что и свойственно новой генерации, в отличие от сегодняшних молодых специалистов, у которых не существовало четкого планирования для получения желаемой работы, трудоустройство рассматривалось как более или менее закономерный этап

после получения высшего образования.

Нынешние выпускники стараются получить как можно больше дополнительных знаний и навыков во время обучения в вузе, то есть пытаются заранее получить информацию о способах, средствах будущего трудоустройства, определяя тем самым более успешные перспективы трудоустройства, чем предыдущее поколение. Расширение спектра получаемых дополнительных навыков служит своеобразным механизмом защиты от неудачного трудоустройства.

Наше исследование показало, что современные выпускники, затрачивая значительные усилия на получение высшего образования и дополнительных навыков, не являются привлекательными для работодателей субъектами на рынке труда. Качество получаемого образования (как высшего, так и дополнительного), с точки зрения практики, всё же находится на недостаточно высоком уровне, оно не может стать основой для успешного трудоустройства. Молодые специалисты, как правило, воспринимают образование в «количественном» измерении, предполагая, что, получив большее количество дипломов и сертификатов, они автоматически становятся более конкурентоспособными на рынке труда.

А.Е. Ларионова

Женщина в постиндустриальном обществе

Человек постиндустриального общества – это индивид, очень тонко чувствующий свою уникальность и неповторимость, стремящийся к самореализации, самосовершенствованию за счёт приобретения новых знаний. Это человек с достаточно высоким уровнем образования и с тенденцией к постоянному наращиванию капитала знаний. Это индивид, постоянно аккумулирующий информацию различного рода и применяющий её в повседневной жизни. Постиндустриальный человек – это человек, постоянно находящийся в движении.

С середины 1990-х годов женщины начали особенно ярко проявлять свой высокий профессионализм и способность к само-